

## Karriereplanung

### Beschreibung

Das Wort Karriere bedeutet dem Wortsinn nach Fahrstraße (lateinisch carrus "Karren"). Im Berufsleben versteht man unter Karriere die berufliche Laufbahn und unterstellt mit dem Begriff „Karriere machen“ im positiven Sinne eine Weiterentwicklung der Qualifikationen, einen Wechsel in höhere berufliche Positionen sowie einen sozialen Aufstieg.

Zu unterscheiden in der beruflichen Laufbahn ist die Managementkarriere, d.h. der Aufstieg in der Unternehmenshierarchie, und die Fachkarriere, d.h. der Aufstieg in einer Expertenlaufbahn. Bei größeren positiven Veränderungen spricht man gerne vom „Karrieresprung“, umgekehrt spricht man von einem „Karriereknick“, wenn der berufliche Aufstieg abbricht oder stagniert. Und von einer „Karrierefalle“ ist die Rede, wenn die aktuelle berufliche Situation wenig Aussicht auf Weiterentwicklung bietet.

Eine Karriere ist geplant, wenn sie sorgfältig durchdacht, reflektiert, gesteuert und nicht dem Zufall überlassen wird. Eine Planung kann der Arbeitnehmer selbst vornehmen, er kann sich aber auch dabei professionell beraten lassen. Wer nicht die ganze Berufslaufbahn eine Begleitung wünscht, tut gut daran, sich zumindest in entscheidenden Karrierephasen einer Beratung zu bedienen.

Wer keine Planung macht, und sei es nur, weil er spontan sagt, es gefalle ihm doch ganz gut in seiner jetzigen beruflichen Situation, beraubt sich einer entscheidenden Frage am Ende seines Berufslebens. Sie lautet: Hätte ich noch andere Möglichkeiten gehabt?

### Vorgehensweise

MACH2 Personalentwicklung berät Fach- und Führungskräfte bei der systematischen Karriereplanung. Wir setzen dabei folgende „Werkzeuge“ ein:

- Leitfadengestütztes Interview
- Checkliste
- Szenariotechnik
- Stärken-Schwächen-Analyse und Chancen-Risiken-Analyse für den aktuellen und einen potenziellen neuen Arbeitsplatz

Wir helfen bei der Reflexion, Möglichkeiten zu erkennen. Wir geben Anregungen, nennen (anonyme) Karriere-Beispiele und tragen dazu bei, Klärungen darüber vor-

zunehmen, was im Beruf auf und neben der Spur möglich ist und welche Perspektiven sich eröffnen können.

## **Erfahrungen und Erkenntnisse**

Die Zielgruppe für eine systematische Karriereplanung sind Fach- und Führungskräfte, die ihre berufliche Zukunft nicht auf sich zukommen lassen, sondern sie gestalten wollen.

Wir stellen aber fest, dass der Anteil derjenigen, die sich offensiv dem Thema „Karriereplanung“ zuwenden, noch sehr klein ist. Im Job machen wir öfter eine strategische Planung, die sich aus den zu erfüllenden Fachaufgaben ableitet: Absatzplanung, Produktionsplanung, Personalplanung, Kapazitätsplanung – aber die eigene systematische Karriereplanung wird vernachlässigt.

Wir investieren viel Zeit in die Planung unseres Urlaubs, unseres Hausbaus, unserer Hobbys und fragen uns, wie der Garten gestaltet und Touren für das Radfahren geplant werden können. Für das Joggen gehen wir aufs Laufband und kaufen Schuhe erst nach aufwändigen Analysen.

Ab einem gewissen Alter machen wir einen Gesundheitscheck, sprechen Dinge mit unserem Arzt durch. Oder wir lassen uns durch unseren Finanz- und Versicherungsmakler beraten – wieso nicht vom Karriereberater?

Das, was existenzsichernd ist, überlassen wir dem Zufall, konzentrieren uns auf kleine Abschnitte (bis zum nächsten Urlaub etc.) bzw. auf das Tagesgeschäft oder mehr noch auf betriebliche Kleinkriege (taktisch vorgehen, um morgen zu überleben). Dabei verlieren wir das Strategische aus den Augen.

Aber wir stellen auch fest: Systematische Karriereplanung ist im Kommen, die Zahl der Karriereberatungen bei MACH2 Personalentwicklung steigt.

## **Übertragbarkeit**

Das Konzept kann auf alle diejenigen übertragen werden, die sich als beruflich stark ambitionierte Menschen verstehen, die neue Aufgaben übernehmen, sich verändern, einer Herausforderung stellen, eine Zwischenbilanz ziehen oder eine Standortbestimmung vornehmen wollen.

Wenn die folgenden Leitfragen (Auswahl aus unserer Beraterpraxis) für Sie interessant sind, dann sind Sie auf der richtigen Spur bei Ihrer Karriereplanung!

1. Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeiten ein, in Ihrem derzeitigen Unternehmen bis zur Rente zu verbleiben, zu verbleiben mit einem Wechsel in andere Abteilungen, zu verbleiben mit einem Aufstieg?

2. Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeiten ein, hinsichtlich Ihrer beruflichen Karriere selbstgesteuert etwas zu verändern oder von Ihrem Unternehmen animiert und gesteuert zu werden?
3. Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, aus Ihrer jetzigen Position auszuscheiden?
4. Was wollten Sie werden, warum sind Sie es nicht geworden?
5. Welche Karrieremöglichkeiten gibt es in Ihrem derzeitigen Unternehmen (Stellen, Termine)?
6. Sind Ihnen Ihre eigenen Stärken und Schwächen klar, die Sie im Beruf voranbringen bzw. behindern können?
7. Welche Tätigkeit beherrschen Sie neben Ihrem Beruf so gut, dass man Sie auch dafür bezahlen würde?
8. Welche Rahmenbedingungen (Status, Gehalt, Unternehmensimage etc.) sind für Sie wichtig?
9. Was ist Ihre wichtigste Charaktereigenschaft in Bezug auf Ihren Beruf?
10. Welche Komplimente hören Sie im Beruf öfter?
11. Welche Person ist Ihr berufliches Vorbild und warum?
12. Könnten Sie mit der Hälfte Ihres Einkommens auskommen?
13. Was würden Sie gerne erlernen?
14. Was haben Sie von Ihren Eltern in Bezug auf Ihren Beruf mitbekommen?
15. Was machen Sie beruflich in zehn Jahren: im besten Fall, im schlimmsten Fall?
16. Haben Sie sich Ihren ersten Beruf, Ihr erstes Studium gezielt selber ausgesucht – oder sind Sie da „so hineingeschlittert“?
17. Hat die berufliche Tätigkeit, die Sie ausüben, „Wurzeln (Vorgänger etc.)“ in Ihrer Familie?
18. Haben Sie den für Sie infrage kommenden zukünftigen Arbeitsmarkt „abgeklärt“ (Tätigkeitsfelder, Branchen, Unternehmensform etc.)?

Autor:

Dr. Bernd Helbich, MACH2 Personalentwicklung

[www.mach2-personalentwicklung.de](http://www.mach2-personalentwicklung.de)